

# Von Abfindung bis Zeugnis

Für Arbeitnehmer/innen – Wissenswertes über Rechte und Pflichten  
im Arbeitsleben sowie ihre Durchsetzung



# Vorwort



Liebe Thüringer Beschäftigte,

die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Das spiegelt sich auch in der Entwicklung des Arbeitsrechts wider. Der Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft hat ebenso seine Spuren in den Arbeitsgerichtsverfahren hinterlassen, wie der Rückgang der Tarifbindung in deutschen Unternehmen oder die Europäisierung des Arbeitsrechts.

Die Frage, wann man einen Krankenschein braucht oder in welcher Form eigentlich ein Arbeitsvertrag zustande kommt, ist nicht nur für die Beteiligten von Interesse, sondern wird

– nach entsprechenden Gerichtsentscheidungen – auch breit in der Öffentlichkeit diskutiert.

Es ist verständlich, dass sich bei der Aufnahme einer Tätigkeit ein Arbeitnehmer kaum mit der Frage beschäftigt, was im Falle eines Streits mit dem Arbeitgeber passieren könnte. Aber es ist gut, wenn man sich bereits vor einem Streitfall über die Grundlagen des Arbeitsrechts informiert hat.

Dazu soll diese Broschüre dienen. Sie soll Ihnen helfen, sich einen Überblick zu verschaffen und sich ein wenig schlauer zu machen. Das Arbeitsrecht ist kein Buch mit sieben Siegeln. Und ich hoffe, dass Sie nach der Lektüre manches etwas besser verstehen.

*Erfurt, im November 2012*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Poppenhäger'.

*Dr. Holger Poppenhäger  
Thüringer Justizminister*

## Teil I

### Arbeitsgerichte - Die Spezialisten für Arbeitssachen

▪ Historie: Entstehung der Arbeitsgerichte	4
▪ Zuständigkeiten und Struktur der Arbeitsgerichtsbarkeit	5
▪ Ablauf des arbeitsgerichtlichen Verfahrens (Gerichts- und Anwaltskosten, anwaltliche Vertretung, Güutetermin, Prozesskostenhilfe, Mahnbescheid, Güüterichterverfahren	8

## Teil II

### Rechtsbereiche

▪ Vergütung	13
▪ Urlaub	18
▪ Was tun bei Kündigung	21
▪ Die ordentliche (fristgemäße) Kündigung	24
▪ Zeugnisse	30
▪ Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	32
▪ Fristen und Formvorschriften im Arbeitsverhältnis	34
▪ Betriebsrat und Mitbestimmung	39

*Wir danken herzlich Richter Michael Holthaus vom Arbeitsgericht Gera für seine Unterstützung bei der Realisierung dieses Ratgebers.*

## Arbeitsgerichte - Die Spezialisten für Arbeitssachen

Arbeitsgerichte sind Fachgerichte – mit einem modernen Schlagwort: Spezialisten für Arbeitssachen. Arbeitssachen sind ganz allgemein Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

### Wie entstanden die Arbeitsgerichte?

Warum Spezialisten? Es war immer ein Bestreben aus der Gesellschaft heraus, den Staat, nicht allein bestimmen zu lassen, was Recht und was Unrecht ist.

Im Streit unter Bürgern waren es zuerst die Kaufleute, die im 15. Jahrhundert vom Staat das Privileg erbaten, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Von Lyon ausgehend entstanden bald darauf in ganz Europa sogenannte „Marktgerichte“. Als aber immer mehr Menschen in „Manufakturen“, den Vorläufern von Fabriken arbeiteten, änderte sich die Bedeutung der Marktgerichte.

**Den größten Aufstieg erlebten die Vorläufer unserer heutigen Arbeitsgerichtsbarkeit jedoch zu Beginn des 19. Jahrhunderts mit der Industrialisierung und der Herausbildung des freien Lohnarbeiters.**

Plötzlich richteten die Eigentümer der Manufakturen selbst in Streitigkeiten mit ihren Beschäftigten. Die Idee, Abhilfe zu schaffen, kam 1805 durch die Einrichtung von Gewerbegerichten wiederum aus Frankreich. Diese Gerichte bestanden aus fünf Fabrikanten und vier

Werkmeistern, die im Streitfall eine Lösung finden mussten. Schon zwei Jahre später folgte Aachen (1808) und wenig später Köln (1811) mit ähnlichen Gerichten. Die Arbeit der Gewerbegerichte überzeugte so sehr, dass sie sich in Deutschland dauerhaft etablierten. Um 1900 gab es bereits etwa 300 solcher Gewerbegerichte in Deutschland.

Aus den Gewerbegerichten entwickelte sich dann in der Weimarer Republik 1926 die Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Arbeitgeber lehnten diese Fachgerichte anfangs ab und wollten die arbeitsrechtlichen Verfahren lieber in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte geben. Und auch die Justiz selbst leistete Widerstand gegen eine „Filiale“. Aber seither gibt es Gerichte für Arbeitssachen mit einem eigenen Aufbau und bis hin zu einem Revisionsgericht. Zu Beginn war die Verzahnung mit den anderen Gerichtsbarkeiten sehr eng. Und auch auf diese Gerichtsbarkeit versuchten die Nationalsozialisten, politisch Einfluss zu nehmen.

Nach Ende des Zweiten Weltkrieges setzten sich die Arbeitsgerichte als eigenständige Gerichtsbarkeit endgültig durch und wurden in ihrem Rechtsgebiet zu einem wesentlichen Faktor der Rechtsgestaltung in der Bundesrepublik.

Beim Arbeitsrecht handelt es sich um eine lebendige Materie, die den Wandel der Zeit in der Arbeitswelt sehr plastisch widerspiegelt. Der Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft hat ebenso ihre Spuren in den Arbeitsgerichtsverfahren hinterlassen, wie der Rückgang der Tarifbindung in deutschen Unterneh-

men oder die Europäisierung des Arbeitsrechts. Aber auch die Psychologisierung der Arbeitswelt hat in die Arbeitsgerichtsbarkeit Einzug gehalten. Bagatell-Vergehen und das sogenannte „Flash-Mobbing“ kennzeichnen einen Trend, der sich nahtlos zu Verfahren um das Kleingedruckte in Verträgen sowie um aktuelle Auswirkungen des Insolvenzrechts gesellt.

## Womit befassen sich die Arbeitsgerichte?

Grundlage des Arbeitsgerichtsverfahrens ist im Wesentlichen das Arbeitsgerichtsgesetz. Seit seinem Inkrafttreten 1953 hat es sich stetig weiterentwickelt.

**Das ganze Arbeitsleben ist von der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte umfasst.**

Zu allererst regelt es die Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte. Es sind vor allem Streitigkeiten **zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber** aus dem Arbeitsverhältnis. Hier geht es sehr oft um den Bestand des Arbeitsverhältnisses, um Kündigungen oder Befristungen.

### Beispiele

- Der Fall der Kassiererin aus Berlin, die Pfandbons eingelöst hatte, nahm in der Presse breiten Raum ein.
- Kann eine Teilzeitstelle aufgestockt werden? Oder umgekehrt. Kann künftig statt Vollzeit in Teilzeit gearbeitet werden?
- Wie sieht es mit dem Entgelt aus? Sind die Zulagen richtig berechnet? Stimmt die Eingruppierung?
- Können insbesondere Zeitarbeiter/innen einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit festangestellten Beschäftigten durchsetzen?
- Kann ein Dienstwagen entzogen werden?
- Zeugnisse, Urlaub, Urlaubsabgeltung oder Konkurrentenstreitigkeiten im öffentlichen Dienst.
- Auch Fragen des Schadensersatzes oder der Bereicherung werden hier entschieden.
- Die betriebliche Altersversorgung, immer wieder als zusätzliches Standbein im Alter politisch und gesetzlich gefördert, beschäftigt zunehmend die Gerichte.
- Arbeitnehmer/innen mit piffigen Ideen können in einigen Fällen von ihrem Chef oder ihrer Chefin für einen Verbesserungsvorschlag Ausgleich verlangen und dies gerichtlich durchsetzen.

Das alles das gehört vor die Arbeitsgerichte.

Und das ist nur die Welt des Rechts des Einzelnen. Spannend ist Arbeitsrecht auch dann, wenn es um **Tarifparteien, Betriebs- oder Personalräte** geht.

- Darf gestreikt werden?
- Ist eine Arbeitnehmervereinigung in der Lage, einen gültigen Tarifvertrag abzuschließen?
- Geht die Wahl des Betriebsrates in Ordnung?

- Kann verlangt werden, sie abubrechen?
- Gibt es Streit um die Mitbestimmung?
- Auch hier sind ausschließlich Arbeitsgerichte berufen, entstandene Konflikte zu beurteilen.

Schließlich gibt es noch eine Reihe von Zuständigkeiten, die sich aus dem Zusammenhang oder der Sachnähe erklären. Auch ein **Konflikt zwischen Arbeitnehmern**, wenn er seinen Ursprung im Arbeitsleben hat, kann von Arbeitsgerichten entschieden werden.

- Da kann es etwa um die Aufteilung von Tantiemen oder Prämien gehen, die einer Gruppe zugesprochen wurden.
- Körperverletzung oder gar Diebstähle unter Kollegen sind nicht jenseits jeder Vorstellung.

Aber auch andere Zusammenhänge können eine Rolle spielen.

- Ist etwa ein/e Arbeitnehmer/in verstorben, so können seine bzw. ihre Angehörigen offene Fragen mit dem ehemaligen Arbeitgeber klären.
- Freie Mitarbeiter/innen, Sozialdienstleistende, in Behindertenwerkstätten Tätige, ja sogar Geschäftsführer/innen einer Gesellschaft, können ihr Recht vor den Arbeitsgerichten suchen.

## Wie setzt sich die Arbeitsgerichtsbarkeit zusammen?

### Erste Instanz – die Arbeitsgerichte

In **erster Instanz** gibt es **Arbeitsgerichte**. Sie finden sich in Thüringen an sechs Orten: in Erfurt, in Gera, in Nordhausen und Suhl. Derzeit bestehen auch noch in Eisenach und Jena Arbeitsgerichte, doch hat der Gesetzgeber hier beschlossen, dass diese Ende 2013 geschlossen werden. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Eisenach wird danach von den Arbeitsgerichten Erfurt (Kreis Gotha) und Suhl (Stadt Eisenach, Wartburgkreis) übernommen, die des Arbeitsgerichts Jena (Stadt Jena, Saale-Holzland-Kreis) vom Arbeitsgericht Gera.

Knapp 30 Berufsrichter/innen und 800 ehrenamtliche Richter/innen behandeln pro Jahr ca. 11.000 Rechtsfälle.

An einem Arbeitsgericht werden immer drei Personen in einer Kammer zusammengefasst. Ein/e Vertreter/in der Arbeitnehmerseite und ein/e Vertreter/in der Arbeitgeberseite behandeln die eingehenden Klagen oder Anträge unter dem Vorsitz eines Berufsrichters oder einer Berufsrichterin. Durch die Diskussion in der Gruppe ist sichergestellt, dass die Erfahrungen des Arbeitsalltages ebenso einfließen wie die Buchstaben des Gesetzes. Zudem handelt eine Gruppe meist bedachtsamer als ein *ein-samer Entscheider*.

Nicht immer kommt es in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zu einem Urteil. Im Gegenteil, in mehr als 90 Prozent der Fälle wird bereits in erster Instanz eine gütliche Einigung gefunden

(Güteverhandlung gemäß § ,  
Güterichterverfahren -siehe Seite ff).

## Zweite Instanz – das Landesarbeitsgericht

Wer mit den Entscheidungen der Arbeitsgerichte nicht zufrieden ist, kann in der **zweiten Instanz** durch Rechtsmittel das **Landesarbeitsgericht** einschalten. Dieses Gericht wird in aller Regel nur nach einer Entscheidung der Arbeitsgerichte tätig. Auch dort entscheiden Kammern, die sich aus zwei ehrenamtlichen Richtern/innen und einem Berufsrichter bzw. einer Berufsrichterin zusammensetzen.

In Thüringen ist der Sitz des Landesarbeitsgerichts **Erfurt**. Derzeit bearbeiten dort sechs Berufsrichter/innen pro Jahr etwa 400 Berufungen, eine Reihe von Beschwerden und weitere knapp 100 Güteverfahren. Und auch hier werden zwei Drittel der Fälle nicht durch ein Urteil gelöst.

Das Landesarbeitsgericht ist auf der Ebene des Freistaates das höchste Arbeitsgericht. Darüber gibt es auf Bundesebene das **Bundesarbeitsgericht** in Erfurt. Ein Fall gelangt aber nur dann in dessen Zuständigkeit, wenn ein grundsätzliches Problem zur Entscheidung ansteht, oder zwei Gerichte in ihren Entscheidungen zum selben Sachverhalt voneinander abweichen. Beim Bundesarbeitsgericht sitzen in Senaten zwei ehrenamtliche Richter/innen und drei Berufsrichter/innen. Erst in dieser dritten Instanz gewinnen die Berufsrichter/innen die Überhand.

Wer durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts seine Rechte missachtet sieht, kann sich an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) oder einen europäischen Gerichtshof (Europäischer Gerichtshof EuGH, Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte EGMR) wenden. Dann ist aber die Welt der Arbeitsgerichte bereits verlassen.

## Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis bzw. bei einem Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung oder Änderungskündigung kann jeder Arbeitnehmer oder Arbeitgeber den Rechtsweg beschreiten.

Hierzu muss eine Klage vor einem der sechs (ab 1.1.2014 vier) Thüringer Arbeitsgerichten erhoben werden.

### Braucht man für eine Klage zum Arbeitsgericht einen Rechtsanwalt?

Zwar kann man eine solche Klage auch durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin erheben lassen. Notwendig ist dies aber nicht.

Arbeitnehmer/innen, die Mitglied einer Gewerkschaft (z. B. DGB, ver.di, IG BCE, IG Metall, IG Bau, TRANSNET, dbb) sind, können eine Klage ebenso wie Arbeitgeber, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes (z. B. Gesamtmetall, BAVC, AGA Unternehmensverband) sind, durch ihre Organisationen erheben lassen.

Wenn diese Möglichkeit nicht besteht, kann die Klage von jeder Prozesspartei auch selbst schriftlich formuliert dem Gericht zugeschickt werden. Wichtig ist, dass die Klage eigenhändig unterschrieben ist, die beklagte Partei mit genauer Bezeichnung und unter Angabe ihrer zustellungsfähigen Anschrift genannt und dem Gericht mitgeteilt wird, worin das Begehren der Klage besteht.



**Tipp:**

### Rechtsantragsstelle

Wer sich nicht sicher ist, wie die Klage im Einzelnen verfasst werden muss, kann sich an jedes Arbeitsgericht wenden. Dort gibt es eine Rechtsantragsstelle, die für Sie eine ordnungsgemäße Klage aufnimmt. Zwar darf dort keine Rechtsberatung vorgenommen werden, die **Erstellung von Klageschriften**, auch für Verfahren an anderen Arbeitsgerichten, gehört jedoch zu den Aufgaben jeder Rechtsantragsstelle.

Mit der Klage beginnt die erste Instanz.

### Muss man Gerichtskosten im Voraus bezahlen?

Für ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten muss von der klagenden Partei kein Kostenvorschuss bezahlt werden. Vielmehr wird die Klage unverzüglich dem Prozessgegner zugestellt und gleichzeitig vom Gericht ein sogenannter Güdetermin anberaumt, zu dem beide Prozessparteien geladen werden.

### Was ist ein Güdetermin?

Er dient dazu, bereits kurze Zeit nach Klageerhebung den Streit mit den Parteien zu erörtern und - daher kommt die Bezeichnung "Güdetermin" - den **Versuch einer gütlichen Einigung** zu unternehmen. Je nach Arbeitsbelastung des



Gerichts wird dieser Güte Termin zwischen zwei und vier Wochen nach Klageerhebung vom Gericht anberaumt.

In diesem Termin erörtert der oder die Vorsitzende Richter/in mit den Prozessparteien nicht nur die Rechtslage, sondern versucht, die Ursache des Streites zu ergründen und unter Berücksichtigung der Rechtslage eine gütliche Einigung, einen sogenannten Vergleich, herbeizuführen.

**Bei Erledigung des Verfahrens durch einen Güte Termin fallen keine Gerichtskosten an.**

Durch die Güteverhandlung erhalten die Prozessparteien schon eine erste rechtliche Einschätzung und können sich eine bessere Vorstellung über die Chancen und Risiken des Prozesses machen.

Wenn in diesem Termin der Streit beigelegt und ein Vergleich geschlossen werden kann, ist der Rechtsstreit beendet, ohne dass Gerichtsgebühren entstanden sind. Das gilt im Übrigen auch, wenn die Klage nach Durchführung des Güte Termins zurückgenommen wird.

### **Wie geht es nach dem Güte Termin weiter?**

Soll das Verfahren fortgesetzt werden, erlässt das Gericht einen Auflagenbeschluss an die Parteien, aus dem sie entnehmen können, zu welchen Fragen sie sich innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich äußern sollen.

Währenddessen bereitet das Gericht die gleichzeitig anberaumte streitige Verhandlung, den sogenannten "Kammertermin", vor. Der Name drückt es bereits aus: das Gericht ist in diesem Termin anders besetzt. Es besteht aus drei Personen, nämlich einem oder einer Vorsitzenden als Berufsrichter/in und zwei ehrenamtlichen Beisitzern.

In diesem Termin erörtert das Gericht den Streitstoff unter Berücksichtigung der vorgelegten Schriftsätze mit den Parteien oder ihren Prozessbevollmächtigten und unternimmt erneut den Versuch, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Gelingt dies, ist der Rechtsstreit beendet, ohne dass Gerichtsgebühren angefallen sind. Gelingt dies nicht, wird der Rechtsstreit - gegebenenfalls nach einer Beweisaufnahme - sodann durch ein Urteil beendet. Im Urteil wird auch darüber entschieden, wie die nunmehr anfallenden Kosten des Rechtsstreits auf die Parteien zu verteilen sind.

Damit ist der erste Rechtszug vor den Arbeitsgerichten abgeschlossen.

### **Kann man etwas gegen ein Urteil erster Instanz unternehmen?**

Unterliegt eine Prozesspartei in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren mit einem Wert von mehr als 600,00 €, hat sie die Möglichkeit, gegen das Urteil das Rechtsmittel der Berufung zum Thüringer Landesarbeitsgericht einzulegen.

Bei einer darunterliegenden Summe kann Berufung nur eingelegt werden, wenn sie vom Arbeitsgericht - etwa wegen besonderer Bedeutung der Rechtssache - ausdrücklich zugelassen worden ist.

Mit der Berufung beginnt die zweite Instanz vor dem Landesarbeitsgericht.

Das Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht (Obergericht) kann zwar auch ohne Zahlung eines Kostenvorschusses eingeleitet werden. Allerdings müssen sich die Prozessparteien in diesem Verfahren durch Rechtsanwält/innen oder Vertreter von Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden vertreten lassen, dürfen also nicht mehr selbst ihren Prozess führen.

Außerdem unterliegt das Berufungsverfahren in vielfältiger Hinsicht strengeren Fristvorschriften. So kann man nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des arbeitsgerichtlichen Urteils in Berufung gehen und muss die erforderliche schriftliche Begründung innerhalb von zwei Monaten einreichen. Außerdem findet im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht kein Güutetermin mehr statt, so dass zunächst die Prozessbevollmächtigten ihre Schriftsätze vorzulegen haben, bevor die Berufungskammer eine mündliche Verhandlung anberaumt.

Allerdings wird auch bei dieser Gelegenheit wiederum versucht, eine gütliche Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen und eine Berufungsentscheidung erst verkündet, wenn dieser Versuch gescheitert ist.

## Gibt es immer eine Dritte Instanz?

Mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts ist an sich das arbeitsgerichtliche Verfahren abgeschlossen. In wenigen Einzelfällen muss das Landesarbeitsgericht allerdings das Rechtsmittel der **Revision** zum Bundesarbeitsgericht zulassen. Das ist jedoch nur der Fall, wenn es sich in dem Urteil um eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung handelt, oder das Berufungsgericht in seiner Entscheidung von einem Urteil anderer Obergerichte abgewichen ist. In diesen Fällen befasst sich das Bundesarbeitsgericht jedoch nur noch mit der Frage, ob das geltende Recht zutreffend angewandt worden ist. Mit einem Streit über tatsächliche Umstände darf es sich hingegen nicht mehr befassen. Entsprechend gibt es vor dem Bundesarbeitsgericht keine Beweisaufnahme.

Wie man sieht, will das Gesetz jedenfalls für den Arbeitsgerichtsprozess in erster Instanz keine formellen oder finanziellen Hürden errichten, die eine gerichtliche Klärung arbeitsrechtlicher Meinungsverschiedenheiten behindern könnten. Weder sind Kostenvorschüsse zu leisten, noch müssen die Parteien das Kostenrisiko einer anwaltlichen Vertretung des Prozessgegners tragen.

## Wer zahlt anfallende Rechtsanwaltskosten?

Allerdings sollte man wissen, dass jede Partei die Kosten des eigenen Rechtsanwaltes - unabhängig vom Ausgang des Verfahrens - immer selbst zu tragen hat.

Wer eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen hat, die auch arbeitsrechtliche Streitigkeiten umfasst, wird diese Kosten in der Regel von der Versicherung erstattet bekommen.

### **Gibt es für Bedürftige Prozesskostenhilfe?**

Besteht eine solche Versicherung nicht, kann man "Prozesskostenhilfe" beim Arbeitsgericht beantragen. Wer einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe beim Arbeitsgericht stellt, wird aufgefordert, einen Vordruck über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse auszufüllen.

**Weitergehende Informationen zur Beratungs- und Prozesskostenhilfe finden Sie in unserer gleichnamigen Broschüre.**

Auf dieser Grundlage prüft das Gericht die Bedürftigkeit und entscheidet, ob die Kosten aus den Einkünften und/oder dem Vermögen des Antragstellers bestritten werden können oder Prozesskostenhilfe gewährt wird.

### **Gibt es auch so etwas wie einen Mahnbescheid?**

Auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren besteht die Möglichkeit, Zahlungsansprüche im sogenannten "Mahnverfahren" zu verfolgen.

Wer damit rechnet, dass ein Zahlungsanspruch vom Gegner nicht bestritten wird, kann diesen auch mit Hilfe eines im Schreibwarenhandel erhältlichen Mahnbescheidsantrages für das ar-

beitsgerichtliche Verfahren geltend machen. Allerdings sollte man dabei bedenken, dass durch das Mahnverfahren eine Verzögerung eintreten kann, wenn der Anspruchsgegner fristgerecht Widerspruch einlegt. Denn in dem Fall wird das Mahnverfahren erst mit Eingang des Widerspruchs in den Arbeitsgerichtsprozess übergeleitet. Dadurch kann sich die Anberaumung eines Termins verzögern.

Auch weil der Beschleunigungsgrundsatz im Arbeitsgerichtsverfahren eine so wichtige Rolle spielt für die Parteien, werden an die Arbeitsgerichte nur in ganz geringfügigem Umfang Mahnverfahren herangetragen.

### **"Kann man das nicht auch im Guten regeln?" - Das Güterichterverfahren**

Auch wenn man sich mit einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit schon bei Gericht befindet, muss der Streit nicht unbedingt durch das Gericht geregelt werden. Seit neuestem gibt es bundesweit - in Thüringen wurde dieses Modell schon länger erfolgreich erprobt - das sogenannte "Güterichterverfahren".

Wenn beide Parteien zustimmen, kann das Arbeitsgericht die Streitsache in das Güterichterverfahren abgeben. Es ist nicht mit der Güterverhandlung zu verwechseln.

### **Was ist das Besondere am "Güterichter"?**

Auch wenn er so heißt, handelt der Güterichter in dieser Funktion nicht als Richter, sondern

als Begleiter eines Gesprächs und einer Auseinandersetzung, welche die streitenden Parteien selber führen. Hierfür sind in Thüringen Richterinnen und Richter in verschiedenen Konfliktlösungsstrategien besonders fortgebildet worden. Anders als die Richterin im Gütertermin erörtert der "Güterichter" nicht in erster Linie die Angelegenheit unter rechtlichen Aspekten, sondern er begleitet die Parteien dabei, selber zu erkennen, welche rechtlichen und welche außerrechtlichen Gesichtspunkte ihre Auseinandersetzung hat.

### **Was ist das Besondere am "Güterichterverfahren"?**

Die Besonderheit bei dieser Art der Streitschlichtung ist, dass die Parteien selbst Ideen entwickeln, wie sie ihren Streit und oftmals weitere damit im Zusammenhang stehende Probleme lösen können. Da die Parteien die Lösung selbstständig und gemeinsam erarbeiten, während ihnen der "Güterichter" dabei als Moderator oder Mediator die Hilfestellung leistet, akzeptieren die Parteien die gefundene Lösung in der Regel mehr, als eine vom Gericht vorgegebene Lösung oder sogar streitige Entscheidung.

### **Wo und wie findet das Güterichterverfahren Anwendung?**

Das Güterichterverfahren findet zwar in einem Gerichtsgebäude, aber nicht in einem Gerichtssaal statt. Das Thüringer Landesarbeitsgericht, wo sämtliche Güterichterverhandlungen der Thüringer Arbeitsgerichte zentral erfolgen, hat

hierfür extra Räumlichkeiten eingerichtet. In denen findet in zugewandterer Atmosphäre als in einem Gerichtssaal die Güterverhandlung statt.

**Im Güterichterverfahren reden die Streitparteien selbst – miteinander.**

Die Güterichterverhandlung ist streng vertraulich; beide Parteien sichern sich untereinander zu, nach außen hin nicht über die Verhandlung zu reden. Dadurch wird die Offenheit des Gesprächs erheblich erhöht.

### **Warum sollte man die Möglichkeit des Güterichterverfahrens nutzen?**

Viele Streitigkeiten haben ihre Ursache nicht allein in einer rechtlichen Meinungsverschiedenheit, sondern gerade im persönlichen Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder von Arbeitnehmern untereinander oder zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten. Während das Gerichtsverfahren oftmals nur das Rechtsproblem löst, besteht im Güterichterverfahren die Möglichkeit das Verhältnis der Streitparteien wieder deutlich zu verbessern.

Die Erfahrung in Thüringen mit dem Verfahren hat gezeigt: das Güterichterverfahren spart Zeit und Geld - und Nerven.

## Vergütung

Der Arbeitsvertrag begründet die Hauptpflichten der Vertragspartner. Der Arbeitnehmer muss die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung erbringen und erhält dafür die Vergütungszahlung durch den Arbeitgeber.

Dieser Grundsatz, ohne Arbeit kein Lohn, wird in bestimmten Fällen, wie Urlaub und Krankheit, durchbrochen.

### Wo und wie ist die Vergütung geregelt?

Die Höhe des Arbeitsentgeltes und der Zahlungszeitpunkt ergeben sich oft aus dem Arbeitsvertrag. Dieser kann formlos zu Stande kommen. Die Höhe der Vergütung einschließlich ihrer Bestandteile und deren Fälligkeit sind vom Arbeitgeber gemäß § 2 (1) S. 2 Nr. 6 NachwG **spätestens einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Die Vergütungshöhe kann sich auch aus einem **Tarifvertrag** ergeben. Voraussetzung dafür ist, dass der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, d. h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind, oder der Tarifvertrag in dem jeweiligen Gewerbe für **allemeinverbindlich** erklärt wurde. Daneben kann sich die Anwendbarkeit aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung, dem **Gleichbehandlungsgrundsatz** oder **betrieblicher Übung** ergeben.

Findet ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, darf im Arbeitsvertrag keine

niedrigere Vergütung vereinbart werden. Erlaubt ist es allerdings, im Arbeitsvertrag eine höhere Vergütung als im Tarifvertrag zu vereinbaren (**Günstigkeitsprinzip**).

Eine staatliche Festlegung der Vergütungshöhe gibt es grundsätzlich nicht. Bislang wurden lediglich für einzelne Bereiche und Berufsgruppen Mindestlöhne festgesetzt.

### Was ist, wenn eine Vergütung nicht ausdrücklich vereinbart wurde?

Wenn die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich gar nichts zur Vergütung vereinbart haben, heißt das nicht, dass umsonst gearbeitet werden muss. Hier hilft das Gesetz. § 612 BGB regelt, dass eine Vergütung stillschweigend als vereinbart gilt, wenn die Arbeitsleistung nur gegen Vergütung zu erwarten ist. Das ist heute bei allen Arbeitsverhältnissen normalerweise der Fall. Die Höhe der Vergütung regelt sich dann nach der Branche und der dort üblicherweise gezahlten Vergütung; Anhaltspunkt dafür kann ein geltender Tarifvertrag sein.

### Müssen „Hungerlöhne“ akzeptiert werden?

Eine Vergütungsvereinbarung kann sittenwidrig sein, wenn Arbeitsleistung und vereinbarte Vergütung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen. Ein Anhaltspunkt hierfür ist ein Arbeitsentgelt, das geringer ist als zwei Drittel der „üblichen“ Vergütung. Ob eine sittenwidrige Vergütungsvereinbarung vorliegt,

entscheidet sich neben der vereinbarten Vergütungshöhe auch anhand der Gesamtumstände. Gewährt der Arbeitgeber weitere (unentgeltliche) Leistungen, beispielsweise Unterkunft, Verpflegung, Rabatte, müssen die als geldwerte Leistung miteinbezogen werden.

Ist eine Vergütungsabrede sittenwidrig, gilt dasselbe wie bei fehlender Vergütungsabrede; es ist der ortsübliche Lohn zu zahlen.

### **Kann es auch mehr als den Grundlohn geben?**

Aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung können sich Ansprüche auf Zuschläge und Zulagen ergeben.

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, hat der Arbeitgeber beispielsweise dem Arbeitnehmer für geleistete Nachtarbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

### **Besteht Anspruch auf den Brutto- oder den Nettobetrag?**

Grundsätzlich wird es sich bei dem vereinbarten Arbeitsentgelt um eine Bruttovergütung handeln. Der Arbeitnehmer hat also Anspruch auf Zahlung des Bruttobetrages.

Der Arbeitgeber muss belegen, dass er Steuern und Sozialabgaben abgeführt hat.

Daher kann, selbst wenn durch den Arbeitgeber eine Entgeltabrechnung erstellt worden ist, die Bruttovergütung nebst Verzugszinsen auf den Bruttobetrag eingeklagt werden.

### **Was ist, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt?**

Meistens ist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ein bestimmter Zeitpunkt für die Zahlung bestimmt. Fehlt das, gilt, dass am Monatsende die Entgeltzahlung fällig ist (§ 614 BGB). Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auf Zahlung der Vergütung nicht pünktlich nach, obwohl die Arbeitsleistung erbracht wurde, gerät er auch ohne Mahnung in Verzug. Ist der Arbeitgeber in Verzug, muss er Zinsen auf den Lohn zahlen.

### **Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt?**

Im ersten Schritt sollte die offene Vergütung angemahnt werden, gegebenenfalls mit Fristsetzung. Zur Sicherheit sollte dies schriftlich geschehen und der Arbeitnehmer sollte darauf achten, dass er einen Nachweis darüber hat (Kopie des Schreibens mit Empfangsbestätigung des Arbeitgebers oder Einschreibebrief o. ä.). Damit wird verhindert, dass Ansprüche wegen Ablaufs einer Ausschlussfrist erlöschen. Diese sind oft viel kürzer als die Verjährungsfrist und betragen nur wenige Monate. Die Verjährungsfrist für Vergütungsansprüche beträgt 3 Jahre.

Zahlt der Arbeitgeber auf eine Mahnung hin nicht, kann die Vergütung beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Ein Klageantrag könnte wie folgt lauten:

*Der/die Beklagte wird verurteilt, an den /die Kläger/in ..... EUR brutto, nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz des BGB seit dem ..... zu zahlen.*

Entgeltansprüche sind mit einer Klage im **Urteilsverfahren** geltend zu machen. In der Klagebegründung sind der Grund und die Höhe des Anspruchs auszuführen.

### Beispiel

- *im Monat ... wurde die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit erbracht*
- *es ist die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Vergütung in Höhe von ... EUR monatlich zu zahlen*
- *Wurde eine Vergütung je Stunde vereinbart, ist anzugeben, wie viele Stunden im geltend gemachten Zeitraum geleistet wurden.*
- *Es ist darzulegen, wann die Zahlung fällig war. Hieraus ergibt sich der Zeitpunkt, ab dem ein Anspruch auf Verzugszinsen besteht.*

## Bekommt ein Arbeitnehmer Entgelt, auch wenn er krank ist?

Grundsätzlich gilt: Ohne Arbeit kein Lohn.

Hiervon macht das Entgeltfortzahlungsgesetz eine Ausnahme. Besteht danach ein Arbeitsverhältnis länger als vier Wochen, und wird der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin infolge einer Krankheit arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ihm bzw. ihr das Entgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit längstens für **sechs Wochen fortzahlen**.

Nicht jede Erkrankung führt zu einer Arbeitsunfähigkeit. Es kommt darauf an, ob die konkrete Arbeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr einer Verschlimmerung der Erkrankung ausgeübt werden kann.

Der Arbeitgeber muss auch in dem Fall nicht zahlen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch ein leichtsinniges, unverständliches Verhalten selbst verursacht hat (z. B. alkoholbedingte Unfälle, Nichtanlegen des Sicherheitsgurts, Schlägerei etc.).

## Was muss man beachten, wenn man arbeitsunfähig wird?

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer informieren.

Denn der Arbeitgeber rechnet mit dem Arbeitnehmer. Fällt er aus, muss die Arbeit umverteilt werden. Der Arbeitgeber muss also möglichst noch vor Arbeitsbeginn auf dem schnell-

sten Weg informiert werden (z. B. Telefonat, Email, Fax, SMS).

Will man erst noch zum Arzt, muss man den Arbeitgeber erst unverzüglich über den geplanten Arztbesuch und anschließend sofort über die festgestellte Arbeitsunfähigkeit informieren.

Das gleiche gilt bei einer Verlängerung der Krankenschreibung. Der Arbeitgeber rechnet hier mit der Wiederaufnahme der Arbeit. Er muss also unverzüglich über den weiteren Ausfall informiert werden. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung (mehr) leisten muss.

### **Braucht man stets ein ärztliches Attest?**

Das Gesetz verlangt, dass dem Arbeitgeber **spätestens am vierten Tag** der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird. Für eine bis zu drei Tagen dauernde Erkrankung besteht also grundsätzlich keine Nachweispflicht.

**Allerdings:** Der Arbeitgeber kann die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon mit dem ersten Tag der Erkrankung verlangen, etwa wenn er den Verdacht des Missbrauchs der Nachweisfreiheit bei Kurzerkrankungen hat. Er kann dies allgemein auch für den ganzen Betrieb anordnen.

Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit, muss die erneute ärztliche Bescheinigung wiederum

spätestens am vierten Tagen vorgelegt werden.

### **Was ist, wenn man im Ausland erkrankt?**

Auch hier muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber schnellstmöglich die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und zusätzlich die Adresse seines Aufenthaltsortes mitteilen. Die Kosten dieser Unterrichtung muss der Arbeitgeber tragen. Der Arbeitnehmer muss auch seine Rückkehr ins Inland mitteilen. Zudem muss er eine Arbeitsunfähigkeit im Ausland durch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachweisen.

### **Wie muss man sich während der Arbeitsunfähigkeit verhalten?**

Während der Genesungszeit muss der Arbeitnehmer nicht stets das Bett hüten oder zu Hause bleiben. Er muss aber die ärztlichen Anweisungen beachten und darf den Heilungsprozess nicht gefährden.

### **Was kann passieren, wenn man seine Pflichten verletzt?**

Verletzt ein Arbeitnehmer seine Anzeige- oder Nachweispflichten, behält er zwar seinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Er kann aber wegen der Pflichtverletzung abgemahnt werden.

Kommt er der Anzeige- und Nachweispflicht trotz Abmahnung nicht nach, kann das unter



Umständen sogar eine ordentliche Kündigung nach sich ziehen. Je nach den Umständen des Einzelfalls riskiert ein Arbeitnehmer gleichfalls eine Kündigung, wenn er durch sein Verhalten den Heilungsprozess gefährdet.

### **Unterscheidet sich die Entgeltfortzahlung vom normalen Entgelt?**

Der Arbeitgeber muss das Entgelt fortzahlen, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn dieser nicht arbeitsunfähig geworden wäre. Das umfasst die Stunden- oder Monatsvergütung oder auch die in dieser Zeit erzielbaren Leistungsentgelte (Akkord, Prämien, Provisionen etc.). Nicht berücksichtigt werden hingegen regelmäßig geleistete Überstunden und Aufwendungsersatz, wenn die zu ersetzenden Aufwendungen infolge der Arbeitsunfähigkeit nicht anfallen.

## Urlaub

Damit der Urlaub die schönste Jahreszeit bleibt, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die wichtigsten Grundsätze und Regeln zum **Urlaubsrecht** kennen.

### Hat jeder Anspruch auf Urlaub?

Urlaub ist keine soziale Wohltat des Arbeitgebers, sondern mittlerweile ein europäisches Grundrecht. Deshalb hat jeder Arbeitnehmer, dazu zählen auch Saisonarbeiter, Aushilfen, Mini-Jobber, aber auch Auszubildende, Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

### Wie viel Urlaub gibt es im Jahr?

Der gesetzliche Mindestanspruch beträgt **24 Werktage im Jahr**, wobei Samstage mitgezählt werden. Wer - wie heute üblich - in einer Fünf-Tage-Woche arbeitet, hat also 20 Arbeitstage Urlaub. Bei anderen Arbeitszeitmodellen ist immer umzurechnen. Im Ergebnis kommt man auf vier Wochen Urlaub im Jahr.

Oftmals sind jedoch in Tarif- oder Arbeitsverträgen höhere Urlaubsansprüche geregelt.

### Wird im Urlaub die Vergütung weiter bezahlt?

Während des Urlaubs hat man Anspruch auf Urlaubsentgelt.

Dafür wird die Vergütung weitergezahlt, die man bekommen hätte, wenn man während des Urlaubs hätte arbeiten müssen. Im Prinzip wird das normale Gehalt einfach weitergezahlt.

Keinen allgemeinen Anspruch gibt es auf ein zusätzliches Urlaubsgeld über die reine Entgeltfortzahlung hinaus. Es sei denn, es wurde im Tarif oder im Arbeitsvertrag besonders vereinbart ist.

### Unter welchen Voraussetzungen entsteht der Urlaubsanspruch?

Nach sechs Monaten Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht der volle Urlaubsanspruch.

Dabei kommt es nur darauf an, dass das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ob man die ganzen sechs Monate hindurch tatsächlich gearbeitet hat oder zwischendurch krank war, spielt keine Rolle.

**Urlaub hat man auch, wenn man sich gar nicht urlaubsreif und erholungsbedürftig fühlt.**

Ist die Wartezeit erfüllt, entsteht der Anspruch jedes Jahr direkt am 1.1. in voller Höhe neu.

Dauert das Arbeitsverhältnis in einem Kalenderjahr nicht länger als sechs Monate, ist der Urlaubsanspruch nicht in vollem Umfang hinfällig, jedoch an Voraussetzungen geknüpft.

- Beginnt das Arbeitsverhältnis erst in der zweiten Jahreshälfte, oder wird das Arbeits-

verhältnis zum Beispiel noch in der Probezeit vor Ablauf von sechs Monaten beendet, so hat man für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis bestanden hat Anspruch auf ein Zwölftel des vereinbarten Jahresurlaubs.

- Endet ein schon länger bestehendes Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte, hat man ebenfalls für jeden vollen Monat, den das Arbeitsverhältnis bestanden hat, einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.
- Endet das Arbeitsverhältnis erst in der zweiten Jahreshälfte, also zum Beispiel am 15. Juli eines Jahres, wird der Urlaub nicht anteilig gekürzt und man hat Anspruch auf den vollen Urlaub.

### Was muss man unternehmen, wenn man Urlaub haben will?

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seinen Urlaubswunsch mitteilt.

Der Arbeitgeber muss dann für diesen Zeitraum Urlaub bewilligen. Es gibt nur zwei Gründe, weshalb der Arbeitgeber ausnahmsweise den Wunsch des Arbeitnehmers ablehnen kann.

**Erstens:** wenn eine außergewöhnliche betriebliche Situation vorliegt und deshalb aus betrieblichen Gründen kein Urlaub möglich ist.

**Zweitens:** wenn andere Arbeitnehmer zur gleichen Zeit Urlaub haben wollen und aus sozialen Gründen deren Wunsch vorgeht (zum

Beispiel: Eltern von schulpflichtigen Kindern in den Sommerferien).

### Gibt es eine Frist für den Urlaubsantrag oder für die Antwort des Arbeitgebers?

Nein, konkrete Fristen benennt das Gesetz nicht. Es ist aber ein Gebot der Rücksichtnahme, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch so früh anmeldet, dass der Arbeitgeber sich darauf einstellen und die notwendigen organisatorischen Maßnahmen treffen kann. Andererseits ist es ebenso ein Gebot der Fairness, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer so früh wie möglich antwortet, damit dieser seinerseits die Urlaubsplanung vornehmen kann.

### Was kann man unternehmen, wenn der Arbeitgeber Urlaub ablehnt oder gar nicht reagiert?

Auf keinen Fall darf man dann ohne weiteres in Urlaub gehen. Es gibt kein Recht auf Selbstbeurlaubung. Dies kann im Einzelfall sogar zur fristlosen Kündigung führen.

Wenn ein Betriebsrat besteht, kann man sich an diesen wenden. Dieser hat das Recht, den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu zwingen.



**Durchblick behalten:**

Wenn gar nichts anderes mehr nützt, kann beim Arbeitsgericht Klage auf Urlaubserteilung erhoben werden. Weil solche Fälle oftmals sehr dringend sind, steht hierfür ein Eilverfahren zur Verfügung, für das eine sogenannte "einstweilige Verfügung" zu beantragen ist.

### **Kann Urlaub auch verfallen?**

Trotz einiger Verwirrung, die Zeitungsberichte über die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs stifteten, bleibt es dabei: Ja! Urlaub gibt es für jedes Kalenderjahr.

Jedes Jahr am 31.12. verfällt der gesamte bis dahin noch nicht genommene Urlaub. Die Übertragung in das nächste Kalenderjahr, beispielsweise bis zum 31.3., ist eine Ausnahme, die besonders begründet werden muss.

**Achtung:** hiervon gibt es wiederum eine gewichtige Ausnahme. Arbeitnehmer, die „unverschuldet“ nicht in der Lage waren, ihren Urlaub zu nehmen (meist wegen Krankheit), behalten ihren Urlaubsanspruch über das Kalenderjahr und über die bisher im Gesetz geregelten Übertragungsfristen hinaus. Der Urlaub kann sich unter Umständen über Jahre ansammeln.

### **Was passiert mit Urlaubsansprüchen, wenn das Arbeitsverhältnis endet?**

Endet das Arbeitsverhältnis sind noch nicht verbrauchte Urlaubstage in Geld abzugelten.

## Was tun bei Kündigung?

### Allgemeines

#### Gibt es Formvorschriften für Kündigungen?

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie bedarf der gesetzlichen Schriftform, d. h. sie muss vom Kündigungsberechtigten unterschrieben sein. Eine nur mündlich erklärte Kündigung ist ebenso unwirksam wie eine Kündigung per E-Mail, Telefax oder SMS.

#### Darf nur der Chef selbst kündigen?

Kündigungsberechtigt sind bei einer Einzelfirma der Betriebsinhaber, bei Gesellschaften, wie der GmbH oder AG, deren gesetzliche Vertreter/innen. Kündigungsberechtigte können wiederum andere Mitarbeiter/innen bevollmächtigen, die Kündigung zu erklären.

Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Bevollmächtigte bei Ausspruch der Kündigung die Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der Arbeitnehmer die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, zurückweist. Die **Zurückweisung** ist allerdings ausgeschlossen, wenn der kündigende Mitarbeiter eine Stellung inne hat, mit der das Kündigungsrecht regelmäßig verbunden ist (z. B. Prokurist/in, Personalleiter/in) oder wenn der Arbeitnehmer Kenntnis von der Vollmacht hatte.

## Wann ist eine Kündigung ausgesprochen?

Die Kündigung muss dem zu Kündigenden zu-gehen. In der Regel wird die Kündigung dem Arbeitnehmer im Betrieb ausgehändigt, per Post nach Hause geschickt oder per Boten in den Hausbriefkasten eingeworfen. Sie muss so in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangen, damit dieser bei gewöhnlichem Ablauf der Dinge die Möglichkeit hat, die Kündigung zur Kenntnis zu nehmen.

Hält sich der Arbeitnehmer während einer Krankheit oder einer sonstigen Arbeitsfreistellung gewöhnlich zu Hause auf, ist von ihm in der Regel nicht zu erwarten, dass er seinen Briefkasten nach den allgemeinen Postzustellungszeiten nochmals überprüft. Wird die Kündigung erst erhebliche Zeit nach der allgemeinen Poststellung, z. B. gegen Abend, in den Hausbriefkasten eingeworfen, geht sie deshalb erst am nächsten Tag zu.

Eine Kündigung kann während der Erkrankung des Arbeitnehmers erklärt werden. Eine an die Heimatanschrift des Arbeitnehmers gerichtete Kündigung geht auch bei urlaubsbedingter Ortsabwesenheit des Arbeitnehmers wirksam zu. Schließlich kann die Kündigung dem in gemeinsamer Wohnung lebenden Ehepartner als Empfangsboten wirksam ausgehändigt werden.

## Die außerordentliche (fristlose) Kündigung

### Aus welchem Grund kann man fristlos kündigen?

Eine außerordentliche Kündigung führt zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist ein „wichtiger Grund.“ Regelmäßig muss eine schwere Vertragsverletzung gegeben sein. Liegt eine solche vor, ist zu prüfen, ob dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann.

Es gibt daher keine absoluten Kündigungsgründe. Es muss immer eine Einzelfallprüfung und eine Interessenabwägung stattfinden.

### Muss immer vorher eine Abmahnung erfolgen?

Die außerordentliche Kündigung ist unverhältnismäßig und unwirksam, wenn durch mildere Mittel, wie eine Abmahnung, künftig ein vertragstreues Verhalten erreicht werden kann. Daher hat der Arbeitgeber in der Regel den Arbeitnehmer vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung abzumahnern.

Das gilt auch für Störungen im Vertrauensbereich. Eine Abmahnung ist allerdings entbehrlich, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer

sein Verhalten trotz Abmahnung nicht ändert (**negative Prognose**).

Die Abmahnung muss nicht schriftlich erfolgen. Die Schriftform ist jedoch für spätere Beweis Zwecke empfehlenswert. In der Abmahnung muss das Fehlverhalten konkret aufgezeigt werden. Außerdem muss die Abmahnung die deutliche Warnung enthalten, dass im Wiederholungsfall der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Anderenfalls kann sie ihre kündigungsrechtliche Warnfunktion nicht erfüllen.

Kommt es nach Ausspruch der Abmahnung zu einer erneuten einschlägigen Vertragsverletzung, kann gekündigt werden.

Einschlägig ist die Vertragsverletzung, wenn das Fehlverhalten dem gleichen Pflichtenkreis (z. B. Pflichtenkreis Arbeitszeit: zu spät Kommen, Überschreitung der Pausen und vorzeitige Beendigung der Tätigkeit) zuzuordnen ist.

### Kann man sich mit dem Ausspruch einer fristlosen Kündigung Zeit lassen?

Die außerordentliche Kündigung kann nur **innerhalb von zwei Wochen** ab dem Zeitpunkt erfolgen, ab dem der Kündigungs berechtigte Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt. Geht die Kündigung später zu, ist sie wegen Nichteinhaltung der zweiwöchigen Erklärungsfrist unwirksam.

## Können auch Arbeitnehmer fristlos kündigen?

Die oben erläuterten Grundsätze gelten gleichermaßen für die außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer kann fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, also

wenn der Arbeitgeber vertragliche Pflichten verletzt (z. B. längere Zeit keine Vergütung mehr gezahlt hat). Auch hier gilt die zweiwöchige Erklärungsfrist.

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zu Recht fristlos wegen eines schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers, kann er bei anschließender Beschäftigungslosigkeit vom Arbeitgeber zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist den vereinbarten Lohn als Schadensersatz verlangen.

## Die ordentliche (fristgemäße) Kündigung

Bei einer ordentlichen Kündigung wird das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist beendet.

### Welche Kündigungsfristen gelten?

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind im § 622 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geregelt. Nach § 622 Abs. 1 kann das Arbeitsverhältnis mit einer **Frist von vier Wochen** zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Besteht ein Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre, sind die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 anzuwenden.

#### Hinweise:

- Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer sind die Zeiten eines vorherigen Berufsausbildungsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber mitzuzählen.
- Fand ein Betriebsübergang statt, zählt die Beschäftigungszeit beim alten Arbeitgeber mit, auch wenn der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag erhalten hat.
- Kurze Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber sind unschädlich.

Die verlängerten Kündigungsfristen gelten aber nur für den Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis auch bei langjähriger Beschäftigungsdauer mit der Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Das gilt jedoch nur, wenn die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag nicht verlängert wurde.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen können entweder durch den Arbeitsvertrag verlängert oder durch einen Tarifvertrag abgeändert werden. Ein Tarifvertrag kann auch kürzere Kündigungsfristen, als die gesetzlichen, vorsehen.

Für die Berechnung der Kündigungsfrist ist der Tag, an dem die Kündigung zugeht, nicht mitzuzählen. Die Kündigungsfrist beginnt am darauf folgenden Tag.

Die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Ist die Kündigung ansonsten rechtmäßig, kann nur die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verlangt werden.





**Durchblick behalten:**

## Kündigungsfristen für den Arbeitgeber

### Probezeit (längstens 6 Monate)

zwei Wochen

### Arbeitsverhältnis

#### **bis zwei Jahre**

vier Wochen zum 15. oder Monatsende

#### **ab zwei Jahre**

ein Monat zum Monatsende

#### **ab fünf Jahre**

zwei Monate zum Monatsende

#### **ab acht Jahre**

drei Monate zum Monatsende

#### **ab 10 Jahre**

vier Monate zum Monatsende

#### **ab 12 Jahre**

fünf Monate zum Monatsende

#### **ab 15 Jahre**

sechs Monate zum Monatsende

#### **ab 20 Jahre**

sieben Monate zum Monatsende

## Kann man ohne Grund kündigen?

Für Arbeitnehmer gibt es den allgemeinen gesetzlichen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Voraussetzung ist jedoch, dass das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar, wenn

- das Arbeitsverhältnis länger als **sechs Monate** besteht und
- im Betrieb regelmäßig mehr als **zehn Arbeitnehmer** beschäftigt sind.

**Auszubildende** werden bei der Berechnung der Mindestzahl nicht berücksichtigt. **Teilzeitarbeitnehmer** mit nicht mehr als 20 Wochenstunden werden mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Wochenstunden mit 0,75 gezählt. Bei der Berechnung der 6-monatigen Wartezeit gelten dieselben Grundsätze, wie bei der Berechnung der verlängerten Kündigungsfristen.

Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, kann der Arbeitgeber nicht mehr „frei“ kündigen. Es muss ein Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz vorliegen. Fehlt es hieran, ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam.

Das Kündigungsschutzgesetz unterscheidet zwischen

- betriebsbedingten,
- verhaltensbedingten und
- personenbedingten

Kündigungsgründen.

**Betriebsbedingte** Kündigungsgründe liegen zum Beispiel vor, wenn der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers wegfällt, eine Weiterbeschäftigung auf anderen Arbeitsplätzen nicht möglich ist oder der Arbeitnehmer im Rahmen der Sozialauswahl nach den Kriterien Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung im Vergleich zu seinen Kollegen am wenigstens schutzbedürftig ist.

**Verhaltensbedingte** Kündigungsgründe sind gegeben, wenn ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Störung der arbeitsvertraglichen Beziehungen und der betrieblichen Interessen führt und dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Ergebnis der Interessenabwägung nicht zumutbar ist. Allerdings muss der Arbeitnehmer zuvor erfolglos abgemahnt worden sein.

Hauptfall der **personenbedingten** Kündigung ist die krankheitsbedingte Kündigung. Der Arbeitnehmer kann wegen häufiger Kurzerkrankungen, einer lang anhaltenden Erkrankung, einer dauernden Leistungsunfähigkeit oder Leistungsminderung gekündigt werden. Voraussetzung dafür ist eine negative Gesundheitsprognose, eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch den Ausfall des Mitarbeiters oder die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung im Ergebnis der Interessenabwägung.

## Gibt es Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz?

Einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz gibt es für bestimmte Arbeitnehmergruppen, wie

- schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen,
- werdende Mütter,
- Elternzeitberechtigte,
- Mitglieder von Betriebs- und Personalräten,
- Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
- Wehrdienstleistende.

Diesen Arbeitnehmer darf nur in Ausnahmefällen und nach Zustimmung der zuständigen Stellen oder des Betriebs- bzw. Personalrates gekündigt werden.

Darüber hinaus kann sich ein besonderer Kündigungsschutz aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen, wie Tarifverträgen, Rationalisierungsschutzabkommen und Betriebsvereinbarungen ergeben. Häufig sind tarifliche Regelungen zur Unkündbarkeit älterer und langzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu finden.

## Gilt Kündigungsschutz auch in der Insolvenz?

Das Kündigungsschutzgesetz gilt auch für Kündigungen bei Insolvenz des Arbeitgebers. Allerdings wird die Kündigung in den meisten

Fällen aufgrund der Stilllegung des gesamten Betriebes durch den Insolvenzverwalter sozial gerechtfertigt sein. Anders ist es, wenn der Insolvenzverwalter den Betrieb vollständig oder teilweise fortführt.

Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens darf der Arbeitgeber nicht mehr kündigen. Kündigungs-berechtigt ist nur noch der Insolvenzverwalter.

Im Insolvenzverfahren gelten andere Kündigungsfristen. Unabhängig von der Beschäftigungsdauer beträgt die maximale Kündigungsfrist **drei Monate** zum Monatsende. Ist eine kürzere Kündigungsfrist maßgeblich, gilt die kürzere.

### Muss der Betriebsrat beteiligt werden?

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung anhören. Das gilt für jede Kündigung: für die außerordentliche und die ordentliche Kündigung, gleichgültig, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

Der Betriebsrat ist auch anzuhören, wenn das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate („Probezeitkündigung“) besteht.

Das heißt, die Kündigung ist unwirksam, wenn

- sie ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates,
- vor Abschluss des Anhörungsverfahrens ausgesprochen wurde, oder
- wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht ausreichend informiert hat.

Der Betriebsrat hat bei einer ordentlichen Kündigung **eine Woche** und bei einer außerordentlichen Kündigung **drei Tage** Zeit, sich zu äußern. Er kann den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin anhören, muss aber nicht.

Der Betriebsrat kann der Kündigung zustimmen, die Frist verstreichen lassen oder der Kündigung widersprechen. Hat der Betriebsrat widersprochen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift des Widerspruchs zuleiten. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, folgt daraus allerdings nicht die Unwirksamkeit der Kündigung.

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer, der eine **Kündigungsschutzklage** erhoben hat, im Fall eines ordnungsgemäßen Widerspruchs des Betriebsrates vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens verlangen.

### Was gilt für Auszubildende?

Auszubildende stehen unter einem besonderen Kündigungsschutz.

Während der **Probezeit**, die bei Auszubildenden mindestens einen Monat und höchstens vier Monate betragen darf, kann das Berufsausbildungsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag vom Arbeitgeber nur noch gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses für ihn unzumutbar ist. Die Kündigung muss schriftlich und, wenn sie nach der Probezeit ausgesprochen wird, unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Sie muss außerdem innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt zugehen, zu dem der Arbeitgeber vom Kündigungsgrund Kenntnis erlangt hat.

Auch der Auszubildende kann den Berufsausbildungsvertrag nach der Probezeit aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Darüber hinaus kann der Auszubildende mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen will. Die Kündigung ist schriftlich unter Angabe der Gründe zu erklären.

## Was tun bei einer Kündigung?

Arbeitnehmer/innen und Auszubildende, die eine Kündigung erhalten, sind verpflichtet, sich persönlich bei der **Agentur für Arbeit** arbeitsuchend zu melden.

Die **Meldepflicht** entsteht spätestens drei Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Beträgt der Zeitraum bis zur Beendigung weniger als drei Monate, hat die Meldung binnen drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts zu erfolgen.

Die Verletzung der Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuche belegt die Agentur für Arbeit mit einer **Sperrzeit**. Diese Meldepflicht besteht unabhängig davon, ob sich Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende gerichtlich gegen die Kündigung zur Wehr setzen wollen.

## Wie kann man sich gegen eine Kündigung wehren?

Ist der Arbeitnehmer mit der Kündigung nicht einverstanden, muss er innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht erheben. Bei der Berechnung der Klagefrist wird der Tag noch nicht mit gerechnet, an dem die Kündigung zugeht. Die Frist beginnt am darauf folgenden Tag und sie endet drei Wochen später am gleichen Wochentag, an dem die Kündigung zugeht.



### Durchblick behalten:

#### Klagefrist berechnen

Wird dem Arbeitnehmer beispielsweise am Dienstag, dem 5.6.2012, die Kündigung übergeben, beginnt die Frist am Mittwoch, dem 6.6.2012, und endet nach drei Wochen am Dienstag, dem 26.6.2012.

Die Frist von drei Wochen für die Klageeinreichung bei Gericht muss immer eingehalten werden, also bei ordentlicher und außerordentlicher Kündigung. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

Im Ausnahmefall kann eine verspätete Klage nachträglich zugelassen werden, wenn der Arbeitnehmer trotz Aufwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb dieser Frist zu erheben. Der Antrag dafür muss innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses gestellt werden.

Die Klagefrist von drei Wochen gilt auch für Auszubildende. Besteht bei der Handwerksinnung, der Industrie- und Handelskammer oder einer anderen zuständigen Kammer ein **Schlichtungsausschuss**, muss dieser innerhalb von drei Wochen angerufen werden. Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, kann der Auszubildende beim Arbeitsgericht dann Klage erheben. Dies muss innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Schlichtungsausschussespruches geschehen. Besteht kein Schlichtungsausschuss, ist die Klage innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht einzureichen.

Außerdem kann der Arbeitnehmer (er muss es nicht) binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim **Betriebsrat** einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, versucht er, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen.

## Gibt es ein Recht auf eine Abfindung?

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung bei einer Kündigung!

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nur dann eine Abfindung verlangen, wenn hierfür eine entsprechende Regelung be-

steht. Meist werden Abfindungen in Sozialplänen, Rationalisierungsschutzabkommen, Tarifverträgen oder aber individuell zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber vereinbart.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer eine Abfindung verlangen, wenn er **keine Kündigungsschutzklage erhebt** und der Arbeitgeber ihm für diesen Fall in der **Kündigungserklärung** die Zahlung einer Abfindung zugesagt hat.

Darüber hinaus verständigen sich Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber im Kündigungsschutzverfahren häufig im Rahmen eines gerichtlichen Vergleiches gegen Zahlung einer Abfindung auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## Zeugnisse

Es gab sie in der Schule. Aber es gibt sie auch bei der Arbeit: Zeugnisse. Und oft geben sie Anlass für Streit.

Denn neben den richtigen Zeugnissen gibt es auch die, in denen Arbeitgeber scheidenden Arbeitnehmer/innen versuchen, „eins auszuwischen“. Im Fußball heißt das Nachtreten. Aber es gibt auch an Selbstüberschätzung leidende Arbeitnehmer/innen, die von ihrem Zeugnis mehr erwarten, als ihre Arbeitsleistung widerspiegelt. Welcher Kategorie die jeweilige Beurteilung zuzuordnen ist, kann dann ein Fall für die Arbeitsgerichte werden.

### Gibt es eine gesetzliche Regelung?

Geregelt ist der Anspruch auf Zeugniserteilung jetzt zentral in der **Gewerbeordnung**, und zwar in § 109. Daneben gibt es noch Bestimmungen für Auszubildende, für Dienstleistende und für freie Mitarbeiter in § 16 Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 630 BGB und § 84 Handelsgesetzbuch (HGB).

### Wer bekommt ein Zeugnis?

Jeder Arbeitnehmer in dauerhafter Beschäftigung kann ein Zeugnis verlangen. Dabei kann zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis gewählt werden.

Das **einfache Zeugnis** erschöpft sich neben den Personalien in der Angabe der Dauer der Beschäftigung und der Beschreibung der Tätig-

keit. Nur längere Unterbrechungen dürfen aufgeführt werden.

Das **qualifizierte Zeugnis** hingegen bewertet auch Leistung und Verhalten des Mitarbeiters. Und hier liegen die Probleme. Wortwahl und einzelne Elemente des Inhalts liegen im Ermessen des Arbeitgebers. Die Praxis spiegelt eine **fünf- oder sechsstufige Notenskala** wider. Sehr gute Leistungen werden mit einem „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ umschrieben; „volle Zufriedenheit“ bedeutet schon weniger, und die schlichte „Zufriedenheit“ kennzeichnet den Durchschnitt. Fällt das „stets“ weg, beginnt der unterdurchschnittliche Bereich. „Insgesamt zufrieden“ deutet bereits Mängel an, während das „Bemühen“ des Mitarbeiters die unterste Bewertung trägt.



### Was muss im Zeugnis stehen?

Bewertungen von Mensch zu Mensch haben etwas Höchstpersönliches. Es gibt daher keine genauen Raster. Vielmehr bestimmen Grundsätze das Zeugnisrecht: **Wahrheit, Vollständigkeit, Einheitlichkeit** und **Wohlwollen** sind die Bausteine, aus denen sich die Bewertung zusammensetzen soll.

Darüber lässt sich trefflich streiten. Die Verwendung verschlüsselter Hinweise ist zwar

nicht erlaubt, wird aber immer wieder vermutet. Dreh- und Angelpunkt ist die durchschnittliche Leistung. Vertritt der Arbeitnehmer die Auffassung, er sei besser, muss er das Gericht davon überzeugen. Kritik dagegen hat der Arbeitgeber zu belegen.

## Welche Formalien müssen eingehalten sein?

Zeugnisse sollen auch formell korrekt und unterschrieben sein. Fett- oder Tintenkleckse müssen nicht akzeptiert werden. Auch deftige Knicke, schlechtes Papier oder mangelhafte Rechtsschreibung dürfen zurückgewiesen werden. Ist es im Unternehmen üblich, einen Briefkopf zu verwenden, darf der auch auf dem Zeugnis nicht fehlen.

## Wann gibt es das Zeugnis?

Zeitpunkt der Bewertung ist das Ausscheiden des Arbeitnehmers. Es gibt allerdings auch so genannte **Zwischenzeugnisse**. Ein solches kann verlangt werden, wenn eine grundlegende Änderung bevorsteht, etwa, wenn ein langjähriger Vorgesetzter ausscheidet, oder wenn der Betrieb auf einen neuen Arbeitgeber übergeht. Auch Unterbrechungen wie Elternzeit oder Wehrdienst können eine solche Zäsur darstellen.

## Wenn das Zeugnis falsch ist

Wer ein Zeugnis schreibt, hat es nicht leicht. Er kann sogar unter Umständen zur Verantwor-

tung gezogen werden. Hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin durch ein unrichtiges oder schlechtes Zeugnis Nachteile auf dem Arbeitsmarkt, kann der Arbeitgeber dafür haftbar gemacht werden. Hat ein anderer Arbeitgeber das Nachsehen, weil sein Vorgänger den Mitarbeiter über den „grünen Klee“ lobte, kann dies auch einen Schadensersatzanspruch begründen.

## Kann man ein Zeugnis nachträglich ergänzen?

Einzelne Informationen, die fehlen, können durch Auskünfte ergänzt werden. So kann der Arbeitnehmer, wenn es ihm darauf ankommt, später bitten, bestimmte Tätigkeiten näher zu beschreiben.

Oder der alte Arbeitgeber kann vom neuen Arbeitgeber befragt werden. Nach heutiger Auffassung darf er dann allerdings nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer antworten. Außerdem muss der Arbeitnehmer vom Inhalt der Auskunft unterrichtet werden, damit er sich gegebenenfalls zur Wehr setzen kann.

## Welche Fristen sind einzuhalten?

Der Anspruch auf ein Zeugnis ist nichts Ewiges. Er verjährt üblicherweise nach drei Jahren. Er kann aber auch verwirkt werden. Der Anspruch unterliegt Ausschlussfristen, die oft nur wenige Monate betragen. Manchmal ist es unmöglich, ein Zeugnis zu schreiben, wenn etwa der Chef eines sehr kleinen Betriebes überraschend stirbt.

## Gleichbehandlung im Arbeitsrecht

### Was versteht man unter Gleichbehandlung?

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz aus Artikel 3 Grundgesetz mit seinem Benachteiligungsverbot gilt auch für das Arbeitsverhältnis. Es darf daher niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Auch darf niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Insbesondere sind Männer und Frauen im Arbeitsverhältnis gleichberechtigt zu behandeln.

### Gibt es ein besonderes Gesetz zur Regelung der Gleichbehandlung?

Der Schutz vor Benachteiligung von Beschäftigten wird durch das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** weiter ausgestaltet. Dazu zählen Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter/innen, Leiharbeiternehmer/innen und Stellbewerber/.

Darüber hinaus gibt es weitere gesetzliche Regelungen für spezielle Arbeitsbereiche und Personengruppen. So regelt § 75 Betriebsverfassungsgesetz die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen durch Arbeitgeber und Betriebsrat und § 4 Teilzeit- und

Befristungsgesetz ein spezielles Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

Für alle Benachteiligungsverbote gilt, dass sie sowohl eine unmittelbare als auch eine mittelbare Ungleichbehandlung erfassen. Letztere kann sich beispielsweise ergeben, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen benachteiligt wird, in der zwar Männer und Frauen vertreten, jedoch erfahrungsgemäß überwiegend Frauen als Beschäftigte anzutreffen sind.

Der Schutz vor Benachteiligungen wird nur an den Stellen durchbrochen, an denen anerkannte sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. So regelt z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zulässige Benachteiligen aufgrund beruflicher Anforderungen.



#### Durchblick behalten:

### Gerechtfertigte Ungleichbehandlung

Wenn die beruflichen Anforderungen es notwendig machen, kann eine Ungleichbehandlung erlaubt sein. Beispiel: Ausschließliche Berücksichtigung weiblicher Erzieherinnen für den Nachtdienst im Mädcheninternat.

### Gibt es im Arbeitsrecht einen besonderen Gleichbehandlungsgrundsatz?

Für Einzelarbeitsverhältnisse ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gesetzlich geregelt. Vielmehr wurden die



Grundsätze von der Rechtsprechung entwickelt und sollen eine willkürliche Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer/innen oder Arbeitnehmergruppen verhindern. Er gilt vor allem bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers. Dem Arbeitgeber ist es untersagt, ohne dass ein sachlicher Grund vorliegt, einzelne Arbeitnehmer/innen von freiwilligen Leistungen auszuschließen, die er anderen Arbeitnehmer/innen in vergleichbarer Lage gewährt.

### Beispiel

**Weihnachtsgeld:** Zahlt der Arbeitgeber z. B. nur einem Teil seiner Arbeitnehmer/innen ein Weihnachtsgeld, so ist von Bedeutung, nach welchen Kriterien er diese Gruppe der Leistungsempfänger/innen bestimmt hat und, ob die anderen Arbeitnehmer/innen aus sachfremden Erwägungen von der Leistung ausgeschlossen wurden. Um dies beurteilen zu können, hat der betroffene Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Er ist darauf ausgerichtet, die Gründe für die unterschiedliche Gruppenbildung offen zu legen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber jedoch nicht, alle bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer/innen gleich zu behandeln. Liegen sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung vor, so ist dies nicht zu beanstanden. Insbesondere bei der Vergütung kann im Rahmen der Vertragsfreiheit unter Beachtung evtl. eingreifender gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorgaben für die gleiche Tätigkeit eine unterschiedliche Vergütung vereinbart werden.



**Durchblick behalten:**

### Gleichbehandlungsgrundsatz

Wesentlich Gleiches muss gleich, Ungleiches kann ungleich behandelt werden!

## Fristen und Formvorschriften im Arbeitsverhältnis

### Sind Formen und Fristen denn wirklich so wichtig?

Im arbeitsgerichtlichen Alltag ist immer wieder zu beobachten, dass Frist- und Formvorschriften von den Parteien des Arbeitsverhältnisses nicht die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Ihre Nichtbeachtung wird vorschnell als vermeintlich verzeihlicher Form- oder Verfahrensfehler abgetan, der doch keine schwerwiegenden Nachteile nach sich ziehen könne. Dabei sind gerade **Fristversäumnisse** und **Formmängel** in ihren Fehlerfolgen rigoros und lassen wenig Spielraum für einzelfallbezogene Billigkeitsüberlegungen.

Im Fall versäumter Fristen ist die angestrebte Rechtsposition in aller Regel endgültig verloren.

Ein Formmangel kann im günstigsten Fall durch Korrektur der Klagschrift behoben werden. Die Folge ist dann nur eine zeitliche Verzögerung - etwa bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. In vielen Fällen ist aber auch die wirksame Nachholung der Form ausgeschlossen.

Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen ist es daher ratsam, sich rechtzeitig über die geltenden Frist- und Formvorschriften zu informieren und auf ihre unbedingte Einhaltung zu achten.

### Wann verjähren arbeitsrechtliche Ansprüche?

Gegenstand der Verjährung ist das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (§ 194 Abs. 1 BGB). Die Verjährungsfrist erfasst den Anspruch unabhängig davon, aus welcher Rechtsgrundlage (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag usw.) er herrührt.

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt **drei Jahre** (§ 195 BGB). Sie beginnt mit dem Jahresende, in dem der Anspruch entstanden und fällig geworden.



#### Durchblick behalten:

#### Berechnung der Verjährungsfrist

Wird der Lohn beispielsweise immer am 15. Folgemonats fällig, so beginnt die Verjährungsfrist für den Novemberlohn Ende Dezember desselben Jahres; für den Dezemberlohn dagegen erst mit Ende des Folgejahres.

Der Lohn für November 2013 verjährt also am 31.12.2016, der für Dezember 2013 aber erst am 31.12.2017.

Zur Durchsetzung muss der Berechtigte aber natürlich auch wissen, dass ein Anspruch entstanden ist, und gegen wen er sich richtet. Besteht keine Kenntnis von der Entstehung des Anspruchs oder dem Anspruchsgegner, und beruht die Unkenntnis auch nicht auf grober Fahrlässigkeit, beginnt die regelmäßige Ver-

jährungsfrist trotz Entstehung und Fälligkeit daher nicht zu laufen.

### Beispiel

*Erfährt der Berechtigte eines Schadensersatzanspruchs zunächst nicht, wer für die Schadensentstehung verantwortlich ist, so beginnt der Fristlauf erst, wenn er dies alles weiß.*

Die Verjährung wird in derartigen Fällen aber nicht grenzenlos hinausgeschoben. Ohne Rücksicht auf die Kenntnis des Berechtigten verjähren Ansprüche mit Ablauf von **zehn Jahren** seit ihrer Entstehung. Sind Ansprüche bereits durch Urteil oder Vergleich festgestellt, beträgt die Verjährungsfrist **30 Jahre** (§ 197 Abs. 1 Nr. 3 und 4 BGB).

### Was bedeutet es, wenn ein Anspruch verjährt ist?

Die vollendete Verjährung berechtigt den Schuldner bzw. die Schuldnerin zur Leistungsverweigerung. Im Prozess wird die Verjährung nur berücksichtigt, wenn Schuldner/innen sich auf sie berufen.

### Was sind Ausschlussfristen und was bedeuten sie?

Bestimmungen, die vorsehen, dass Ansprüche nach Ablauf bestimmter Fristen erlöschen bzw. verfallen, wenn sie nicht zuvor vom Gläubiger geltend gemacht worden sind, werden im Arbeitsrecht als **Verfallklauseln** oder wegen der Wirkungsweise des Fristablaufs auch als Ausschlussfristen bezeichnet.

**Ausschlussfristen** können sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag ergeben. Sie dienen wie die Verjährung dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit. Der Schuldner soll möglichst rasch wissen, welchen Ansprüchen er ausgesetzt ist. Dabei soll er sich darauf verlassen können, dass er nach Fristablauf damit nicht mehr behelligt werden kann.

Ausschlussfristen sind regelmäßig erheblich kürzer als die Regelverjährungsfrist. Sie sehen in vielen Fällen vor, dass nach erfolgloser Geltendmachung eine etwaige Klage innerhalb einer kurzen Frist erhoben werden muss (zweistufige Ausschlussfristen). Derartige Bestimmungen sind selbst in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag möglich, sofern die Fristen für die Geltendmachung und die anschließend erforderliche Klageerhebung drei Monate jeweils nicht unterschreiten. Noch kürzere Fristen können nur in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen enthalten sein.

Wann die Ausschlussfrist zu laufen beginnt, und in welcher Form die fristgerechte Geltendmachung erfolgen muss, ergibt sich in aller Regel aus der Verfallklausel selbst. Häufig wird mit dem Beginn des Fristlaufs an der Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs angeknüpft. Voraussetzung für den Beginn des Fristlaufs ist in diesem Fall, dass der Berechtigte rechtlich und tatsächlich in der Lage ist, den Anspruch geltend zu machen. Dies gilt besonders für die Berechnung der Anspruchshöhe.

Um die Ausschlussfrist zu wahren, kann man seinen arbeitsrechtlichen Anspruch formlos, schriftlich oder gerichtlich geltend machen.

Im Unterschied zur Verjährung hat die Ausschlussfrist zur Folge, dass der Anspruch erlischt. In einem gerichtlichen Verfahren muss die Ausschlussfrist daher von Amts wegen beachtet werden, auch ohne dass sich der Schuldner darauf beruft. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs ist wie bei der Verjährung nur in sehr engen Grenzen möglich.

### Hinweis

Die **starke Verbreitung** von Verfallklauseln hat zur Folge, dass Verjährungsvorschriften im Arbeitsrecht keine große Bedeutung mehr haben.



#### Durchblick behalten:

#### Ansprüche sichern

Weil Ausschlussfristen erheblich kürzer sind als Verjährungsfristen, empfiehlt es sich, offene Ansprüche zu Beweis Zwecken stets schriftlich und innerhalb kurzer Zeit anzumahnen.

### Müssen für Kündigungsschutzklagen Fristen eingehalten werden?

Wollen Arbeitnehmer/innen geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so müssen sie beim Arbeitsgericht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung ihre Kündigungsschutzklage erheben (§ 4 KSchG). Das gilt grundsätzlich

auch, wenn nur die Einhaltung der Kündigungsfrist verlangt wird.

Die Klagfrist beginnt mit dem Zugang der schriftlichen Kündigungserklärung, nicht bereits mit dem Datum ihrer Erstellung und auch nicht erst mit dem Datum der vom Arbeitgeber angestrebten Beendigung.

### Gibt es Ausnahmen von der Klagfrist bei Kündigungen?

Ja. War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage fristgerecht zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG).

Dasselbe gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klagfrist Kenntnis erlangt hat. Der Antrag ist dann allerdings nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss die Gründe der Verhinderung darlegen und glaubhaft machen.

### Was ist zu beachten, wenn man gegen eine Befristung klagt?

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung seines Arbeitsvertrages **rechtsunwirksam** ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeits-

gericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist (§ 17 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG).

Entsprechendes gilt für den Fall der auflösenden Bedingung (§ 21 TzBfG). Hier finden die Bestimmungen der §§ 5 bis 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) über die nachträgliche Zulassung der Klage, die verlängerte Anrufungsfrist und das Wirksamwerden der Vertragsbeendigung Anwendung.

## Welche Formvorschriften gibt es im Arbeitsrecht?

Ein Arbeitsvertrag kann grundsätzlich formfrei geschlossen werden. Wenngleich der Gesetzgeber die Niederschrift des Vertrags (§ 11 BBiG) für den Berufsausbildungsvertrag oder die Protokollierung der Vertragsbedingungen (§ 11 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG; § 2 Nachweisgesetz - NachwG) fordert, ist dies keine Voraussetzung für die Wirksamkeit des Vertrages.

Allerdings sind einzelne Vertragsbestimmungen nur schriftlich wirksam. Der Vertrag in Gänze bleibt hierdurch jedoch unberührt. Der Schriftform bedürfen etwa das nachvertragliche Wettbewerbsverbot (§ 74 HGB) und die Vereinbarung einer Befristung oder einer auflösenden Bedingung (§§ 14 Abs. 4, 21 TzBfG).

Gesetzlich in einer bestimmten Form vorgeschrieben sind zum Beispiel folgende Erklärungen:

- der Widerspruch gegen den Betriebsübergang (§ 613a Abs. 6 Satz 1 BGB),
- die Mitteilung der Entscheidung des Arbeitgebers zu einem Antrag des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverkürzung (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG),
- die Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Zweckerreichung bei einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag (§ 15 Abs. 2 TzBfG),
- der Antrag auf Elternzeit und
- Erklärungen des Arbeitgebers im Rahmen des Antragsverfahrens (§§ 15, 16 BEEG).

Häufig findet sich in Arbeitsverträgen eine Bestimmung, dass vertragliche Änderungen schriftlich erfolgen müssen. Dabei handelt es sich um eine **rechtsgeschäftliche Schriftformklausel**, die von den Vertragspartnern jederzeit formfrei wieder aufgehoben werden kann, sofern nicht ausdrücklich auch die Aufhebung der Klausel dem Formzwang unterworfen wird (qualifizierte Schriftformklausel).

Ist die **qualifizierte Schriftformklausel** in den vom Arbeitgeber vorformulierten allgemeinen Vertragsbedingungen enthalten, wird in aller Regel die formfreie Aufhebung des Formerfordernisses dennoch möglich sein, weil ihr als **Individualabrede** der Vorrang vor den allgemeinen Geschäftsbedingungen zukommt (§ 305b BGB).

Die für die Arbeitsvertragsparteien bedeutsamsten gesetzlichen Formvorschriften befassen sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und Aufhebungs-

vertrag (§ 623 BGB). Für beide Beendigungstatbestände ist die Schriftform vorgesehen. Wird sie nicht gewahrt, so hat dies die Nichtigkeit zur Folge (§ 125 BGB). Die Anforderungen an die Wahrung der Schriftform ergeben sich aus § 126 BGB. Danach gilt für die Kündigung, dass die Urkunde vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet ist. Die Kündigung durch Telegramm, Telefax, Email oder SMS ist daher formunwirksam. Dasselbe gilt, wenn die eigenhändige Unterschrift durch ein Faksimile ersetzt wird. Beim Aufhebungsvertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es allerdings, wenn jede Partei nur die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

Vereinzelt werden in gesetzlichen Bestimmungen für die Kündigung zusätzlich zum Schriftformerfordernis Begründungsanforderungen gestellt (§ 22 Abs. 3 BBiG; § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG). Das Fehlen der Begründung führt in diesen Fällen, wie z.B. bei Auszubildenden zur Unwirksamkeit der Kündigung.

## Betriebsrat und Mitbestimmung

### Seit wann gibt es betriebliche Mitbestimmung?

Mit der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahr 1952 reagierte der Gesetzgeber auf die nach dem 2. Weltkrieg geänderten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse.

Es bestand ein großes gesellschaftliches Interesse, den Arbeitnehmer/innen gesetzlich Rechte einzuräumen, die ihnen künftig ermöglichen, vom Betriebsinhaber bzw. Arbeitgeber betriebliche Informationen zu erhalten, bei Entscheidungen mitzuwirken und gar mitzubesimmen.

Das BetrVG wurde insbesondere 1972 und 2001 grundlegend reformiert und in den Jahren dazwischen durch Gesetzesänderungen stetig weiterentwickelt.

### Wie arbeiten Betriebsrat und Arbeitgeber zusammen?

Grundsätzlich trifft der Betriebsinhaber alle Entscheidungen, die die Führung, Ausrichtung und Organisation seines Betriebes betreffen. Dazu gehört selbstverständlich auch die Verantwortung für die in seinem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter/innen.

Das BetrVG regelt das Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat sowie deren

Rechte und Pflichten. Voraussetzung ist natürlich, dass es einen Betriebsrat gibt.

In § 2 BetrVG ist der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit geregelt: Arbeitgeber und Betriebsrat sollen unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer/innen und des Betriebs zusammenarbeiten.

### Wann gibt es einen Betriebsrat?

In Betrieben mit (in der Regel) **fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen**, von denen mindestens drei wählbar sein müssen, können Betriebsräte gewählt werden.

Jede Betriebsratswahl wird (in der Regel) durch den **Wahlvorstand** eingeleitet und durchgeführt. Das Wahlverfahren zur Wahl eines Betriebsrates ist in der **Wahlordnung** festgelegt und an bestimmte Fristen gebunden.

**Verfahrensfehler können zur Unwirksamkeit oder sogar zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl führen.**

Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder bestimmt sich nach der Größe des Betriebes. Dies ist in § 9 BetrVG festgelegt.

§ 15 Abs. 2 BetrVG regelt, dass das Geschlecht, welches in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss.

Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt **vier Jahre** und beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand. Aus der Mitte des Betriebsrats werden der bzw. die Vorsitzende und sein/e bzw. ihr/e Stellvertreter/in gewählt.

### Kostet ein Betriebsrat Geld, und wer muss das zahlen?

Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als **Ehrenamt**. Durch die Übernahme dieser Aufgabe sollen ihnen jedoch keine finanziellen Nachteile entstehen.

So regelt § 37 Abs.2 BetrVG, dass Mitglieder des Betriebsrates für die Dauer der Betriebsrattätigkeit Anspruch auf eine bezahlte Arbeitsbefreiung haben. § 40 Abs. 1 BetrVG bestimmt, dass die durch die Betriebsrattätigkeit entstehenden Kosten vom Arbeitgeber getragen werden.

Dazu gehören u. a. die anfallenden Kosten für Sitzungen des Betriebsrates, dessen Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung, die Bereitstellung von Büros und sachlichen Mitteln, von Informations- und Kommunikationstechnik sowie in größeren Betrieben auch von Büropersonal.

Die wenigsten Betriebsräte sind Jurist/innen. Deshalb haben sie einen gesetzlichen Anspruch auf eine entsprechende Qualifizierung für ihr Amt. Die Kosten für die Teilnahme an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen muss der Arbeitgeber übernehmen. Dies regelt § 37 Abs. 6 BetrVG.

### Ist der Betriebsrat vor Kündigungen besonders geschützt?

Jedes Betriebsratsmitglied besitzt einen **besonderen Kündigungsschutz**.

Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds durch den Arbeitgeber ist gemäß § 15 Abs.1 Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich unzulässig. Es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen.

Hierbei ergibt sich ein weiterer Schutz von Betriebsratsmitgliedern. Gemäß § 103 BetrVG bedarf die außerordentliche, fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds der Zustimmung des Betriebsrats. Verweigert der Betriebsrat diese, muss der Arbeitgeber im Wege eines Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht eine **Zustimmungsersetzung** beantragen.

### Welche Aufgaben und Rechte hat der Betriebsrat?

Die grundlegende Aufgabe des Betriebsrates besteht in der **Interessenvertretung der Beschäftigten** gegenüber dem Arbeitgeber. Dazu gehören u. a. die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen.

Der Betriebsrat ist verpflichtet, sich in den Betriebsratssitzungen mit den jeweils anstehenden Problemen zu beschäftigen und entsprechende Beschlüsse zu fassen. Dafür muss ihm der Arbeitgeber alle erforderlichen **Informationen**, bzw. Unterlagen zur Verfügung stellen.



Einmal in jedem Kalendervierteljahr muss der Betriebsrat eine **Betriebsversammlung** durchführen und die Beschäftigten umfassend über die betrieblichen Belange informieren.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass alle Beschäftigten an dieser Betriebsversammlung teilnehmen können. Die Teilnahme ist darüber hinaus zu bezahlende Arbeitszeit.

Jede/r Beschäftigte hat das Recht, sich mit Belangen, die sich aus seinem bzw. ihrem Arbeitsverhältnis ergeben, an den Betriebsrat zu wenden. Viele Betriebsräte führen zu diesem Zweck feste Sprechstunden. Diese müssen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Zudem können Arbeitnehmer/innen darauf bestehen, dass bei allen Gesprächen mit dem Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied anwesend ist.

Auch hat jede/r Arbeitnehmer /in das Recht, in die über ihn bzw. sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Auch hier kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzu gezogen werden.

Gemäß § 85 BetrVG ist der Betriebsrat verpflichtet, Beschwerden von Arbeitnehmern, beim Arbeitgeber vorzutragen und auf deren Abhilfe hinzuwirken, falls er sie für berechtigt erachtet.

Betriebsräte haben aus dem BetrVG unterschiedliche Rechte auf Beteiligung. Jurist/innen sprechen von **abgestuften Beteiligungsrechten**.

So regelt das BetrVG insbesondere die **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrats in folgenden Bereichen:

- 
- soziale Angelegenheiten der Beschäftigten
- Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung
- personelle Angelegenheiten der Beschäftigten
- wirtschaftliche Angelegenheiten des Betriebs

In einigen dieser Bereiche bleibt es trotz der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei der Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers.

In einigen Fällen stellt die Mitwirkung des Betriebsrats die Vorstufe zu noch bedeutenderen Beteiligungsformen dar.

Diese werden als Mitbestimmungsrechte bezeichnet. Hierzu zählt insbesondere das **Zustimmungsverweigerungsrecht**. Das heißt, eine geplante Maßnahme des Arbeitgebers kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt werden.

Das Recht zur Mitbestimmung stellt für den Betriebsrat auch eine Verpflichtung dar. Er **muss** seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen. Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat eindeutig die Aufgabe auferlegt, in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auch tatsächlich die Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

## Bestimmt der Betriebsrat z.B. auch bei Einstellungen mit?

Zum Beispiel regelt § 99 BetrVG, dass eine Zustimmung des Betriebsrats in Betrieben mit mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmer/innen, bei **jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung** erforderlich ist.

Sollte der Arbeitgeber eine dieser Maßnahmen ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats durchführen, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber ein Zwangsgeld aufzuerlegen. Der Arbeitgeber wiederum kann die vom Betriebsrat nicht erteilte Zustimmung durch das zuständige Arbeitsgericht ersetzen lassen. Mittels einer Antragsschrift leitet der Arbeitgeber dafür ein **Beschlussverfahren** ein. Das Arbeitsgericht überprüft, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu Recht verweigert hat. Ist das nicht der Fall, wird dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben. Anderenfalls muss die Maßnahme unterbleiben.

## Was ist die sog. zwingende Mitbestimmung?

§ 87 BetrVG räumt dem Betriebsrat weitere wesentliche Mitbestimmungsrechte bei allen sozialen Angelegenheiten ein, wie beispielsweise

- die Ordnung des Betriebes,
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Dienstplangestaltung),
- Aufstellung des Urlaubsplans,

- Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien (Arbeitszeiterfassung, Überwachungskamera, Telefonanlagen),
- betriebliche Lohngestaltung,
- Vorschlagswesen,
- Akkord- und Gruppenarbeit.

Bei diesen Sachverhalten hat der Betriebsrat sogar ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht!**

Der Arbeitgeber kann seine geplante Maßnahme somit nur dann rechtmäßig durchsetzen, wenn er die Zustimmung des Betriebsrats hierzu erhält, das heißt mit ihm auch über strittige Fragen eine Einigung erzielt.

Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, entscheidet in allen Fällen des § 87 BetrVG nicht das Arbeitsgericht, sondern die **Einigungsstelle**. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

## Was ist eine Einigungsstelle?

Die Einigungsstelle ist ein innerbetriebliches Gremium. Ihre Einrichtung und der Verfahrensablauf sind in § 76 BetrVG geregelt. Sie besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden sowie aus einem bzw. einer unparteiischen Vorsitzenden. Auf dessen Person müssen sich beide Parteien einigen.

Kommt eine Einigung über den unparteiischen Vorsitzenden nicht zustande, dann entschei-

det das Arbeitsgericht und bestimmt in einem gesonderten Verfahren den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende. Entsprechend kann auch die Anzahl der Beisitzer gerichtlich bestimmt werden.

Die Beschlüsse der Einigungsstelle werden nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit gefasst.

### Was sind Betriebsvereinbarungen?

Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat werden im Allgemeinen als Betriebsvereinbarungen bezeichnet. § 77 BetrVG bestimmt, dass diese auch wenn sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, allein vom Arbeitgeber durchgeführt werden. Er hat somit die Pflicht, abgeschlossene Betriebsvereinbarungen umzusetzen und deren Inhalte zu beachten.

### Bestimmt der Betriebsrat auch bei Kündigungen mit?

Bei Ausspruch von Kündigungen durch den Arbeitgeber ist der Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG anzuhören, das heißt der Arbeitgeber hat ihm die wesentlichen Gründe für die beabsichtigte Kündigung eines Arbeitnehmers mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung oder eine fehlerhafte Anhörung führen zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Zu den Einzelheiten siehe Kapitel: **Kündigung**

### Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmung missachtet?

Die Bedeutung des BetrVG zeigt sich letztlich auch darin, dass der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Vorschriften des BetrVG beim Arbeitsgericht **Sanktionen** bis hin zur Verurteilung zur Zahlung eines erheblichen Ordnungsgeldes beantragen können.

*1. Auflage Januar 2013*

**Herausgeber:**

Thüringer Justizministerium  
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Werner-Seelenbinder-Straße 5  
99096 Erfurt

**Layout:**

«i-D» internet + Design GmbH & Co. KG

**Druck:**

Justizvollzugsanstalt Hohenleuben  
Eigenbetrieb Druckerei

**Foto:**

[Photocase.com/Blackfish](http://Photocase.com/Blackfish)

**Bezug:**

per Post (Anschrift siehe oben)  
per Telefax: 03 61 / 37 95-848  
per E-Mail: [presse@tjm.thueringen.de](mailto:presse@tjm.thueringen.de)  
im Internet: [www.thueringen.de/justiz](http://www.thueringen.de/justiz)